

STRES PEKERJAAN, KEPUASAN KERJA, MASALAH KESIHATAN MENTAL DAN STRATEGI DAYA TINDAK: SATU KAJIAN DI KALANGAN GURU SEKOLAH DI KOTA KINABALU, SABAH

CHUA BEE SEOK*

Abstrak. Kertas kerja ini bertujuan mengkaji sumber-sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental di kalangan guru. Seramai 140 orang guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah di sekitar Kota Kinabalu, Sabah telah dipilih sebagai subjek kajian. Alat kajian yang digunakan adalah *Occupational Stress Indicator* (OSI) versi Bahasa Melayu. Tujuan kajian ini adalah untuk mengenal pasti sumber stres pekerjaan utama yang dialami guru sekolah berdasarkan jantina dan tahap sekolah. Tujuan kedua kajian ini adalah untuk melihat perbezaan antara guru lelaki dan guru perempuan, dan perbezaan antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dalam sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental. Tujuan ketiga kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh sumber-sumber stres pekerjaan ke atas kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental dan tujuan keempat kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh strategi daya tindak dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan kepuasan kerja dan dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental serta pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

Kata kunci: Stres pekerjaan, masalah kesihatan mental, kepuasan kerja, strategi daya tindak dan guru

Abstract. The Occupational Stress Indicator (OSI) was adopted to investigate the source of stress, coping strategy, job satisfaction, and mental health problem among teachers. Data were collected from 140 primary and secondary school teachers in Kota Kinabalu, Sabah, Malaysia. The present study aims to identify the top ten sources of stress for teachers based on the demographic subgroups of teachers' gender and level of school. This study also aims to examine the differences in sources of stress, coping strategy, job satisfaction, and mental health problem for the demographic subgroups of teachers' gender and level of school. The study also examines the effect of sources of stress on job satisfaction and mental health problem. In addition, the effect of coping strategy and job satisfaction as a moderator in the relationship of the sources of stress and mental health problem was examined.

Keywords: Occupational stress, mental health problem, job satisfaction, coping strategy and teacher

1.0 PENGENALAN

Kajian mengenai stres pekerjaan telah menarik perhatian pengkaji-pengkaji negara barat sejak dua dekad yang lepas. Dalam jangka waktu itu, kajian berkenaan dengan

* Sekolah Psikologi & Kerja Sosial, Universiti Malaysia Sabah, Beg Berkunci 2073, 88999 Kota Kinabalu, Sabah. E-mail: Chuabs@ums.edu.my

impak stres pekerjaan ke atas kesihatan pekerja telah banyak dijalankan. Ganster dan Schaubroeck (1991) menyimpulkan bahawa tidak terdapat bukti kukuh yang menunjukkan sumber-sumber stres yang menyebabkan masalah-masalah kesihatan. Namun demikian, mereka bersetuju pengalaman-pengalaman dalam pekerjaan memainkan peranan yang penting dalam kesihatan mental dan fizikal. Prosser, Johnson, Kulipers dan Szmukleer (1997) dan Sullivan dan Bhagat (1992) pula mendakwa tidak terdapat bukti kukuh yang menunjukkan bahawa terdapat satu hubungan negatif di antara stres pekerjaan dan kepuasan kerja.

Sejak kebelakangan ini, pengkaji-pengkaji negara barat mula menumpukan perhatian ke atas kesan pemboleh ubah *moderator* dalam melihat hubungan antara stres pekerjaan dan kesihatan mental serta antara stres pekerjaan dan kepuasan kerja. Leong, Furham dan Cooper (1996) menyimpulkan bahawa komitmen terhadap organisasi, tingkah laku jenis A (*type A behavior*) dan sokongan sosial adalah pemboleh ubah *moderator* dalam hubungan antara stres yang dialami dengan kesan-kesan stres. Kajian-kajian bidang stres juga telah dijalankan ke atas pelbagai kumpulan pekerja, termasuklah kumpulan guru di sekolah.

Stres pekerjaan bagi guru telah mendapat perhatian di negara barat sejak dua dekad yang lepas. Ini boleh dibuktikan dengan banyak kajian stres telah dijalankan ke atas guru (Kyriacou, 1987; Borg, 1990) dan pelbagai program dan bengkel yang dianjurkan bagi membantu guru dalam menangani masalah dan stres pekerjaan (Cox *et al.* 1988).

Bukti-bukti daripada kajian stres ke atas guru ini juga menunjukkan betapa seriusnya masalah ini. Implikasi daripada stres bukan sahaja ke atas kesejahteraan guru tetapi pengalaman stres yang berlanjutan boleh menjejaskan kesihatan mental dan fizikal golongan ini. Kinnunen (1989) mendakwa bahawa fenomena stres mungkin menjejaskan prestasi kerja dan proses pengajaran guru. Calabrese (1987) pula menunjukkan bukti bahawa tahap stres yang rendah berkaitan dengan keberkesanan pengajaran guru yang rendah.

Perlberg dan Keinan (1986) pula menyatakan terdapat persetujuan umum bahawa stres merupakan satu fenomena signifikan bagi gaya hidup moden. Dengan demikian, fenomena ini harus difahami dan individu harus mempelajari bagaimana menangani fenomena stres.

Kajian ini bertujuan untuk mengenal pasti sumber stres pekerjaan utama yang dialami guru sekolah berdasarkan jantina dan tahap sekolah. Tujuan kedua kajian ini adalah untuk melihat perbezaan antara guru lelaki dan guru perempuan, dan perbezaan antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dalam sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental. Tujuan ketiga kajian ini adalah untuk mengkaji pengaruh sumber-sumber stres pekerjaan ke atas kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental, dan tujuan keempat kajian ini pula adalah untuk mengkaji pengaruh strategi daya tindak dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental serta pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

2.0 METODOLOGI

Berikut diterangkan alat kajian dan penganalisan data yang telah dilakukan dalam kajian ini.

2.1 Alat Kajian

Dalam kajian ini, subjek diminta melengkapkan alat kajian *Occupational Stress Indicator* (OSI) versi Melayu (diterjemah oleh Mohammad Haji Yusuf, Abdul Halim Othman, Chua Bee Seok, & Sapora Sipon, 2000). OSI merupakan satu alat kajian mengkaji stres pekerjaan dengan mendedahkan silang rujukan antara empat elemen: sumber-sumber stres pekerjaan, individu yang mengalami stres, strategi daya tindak yang digunakan dan kesan stres pekerjaan (masalah kesihatan mental dan kepuasan kerja). Item-item yang mengukur atau mewakili setiap skala OSI merupakan item berbentuk skala pemeringkatan *Likert* (enam poin). Dalam kajian ini hanya skala sumber-sumber stres pekerjaan, skala strategi daya tindak, skala kepuasan kerja dan, skala masalah kesihatan mental digunakan.

Skala sumber stres pekerjaan mengandungi 61 item dan dibahagikan kepada enam subskala iaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peranan pengurusan, hubungan dengan orang lain, kejayaan dan pencapaian, struktur dan iklim organisasi serta halangan-halangan kerja/rumah. Permarkatan bagi setiap subskala sumber stres pekerjaan ialah semakin tinggi skor yang diperolehi oleh subjek dalam sesuatu subskala menunjukkan semakin jelas sumber stres itu bagi subjek berkenaan.

Strategi daya tindak mengandungi 28 item yang dibahagikan kepada enam subskala: sokongan sosial, strategi tugas, logik, hubungan kerja dengan keluarga, pengurusan masa dan keterlibatan. Dari segi permarkatan, skor tinggi yang diperolehi dalam sesuatu subskala menunjukkan strategi daya tindak itulah yang biasa digunakan oleh individu berkenaan dalam mengatasi stres yang dialami. Dalam kajian ini, strategi daya tindak keseluruhan diukur dengan menjumlahkan keenam-enam subskala tersebut.

Skala kepuasan kerja mengandungi 22 item dan dibahagikan kepada lima subskala iaitu kepuasan terhadap pencapaian, nilai dan perkembangan, kepuasan terhadap kerja itu sendiri, kepuasan terhadap reka bentuk dan struktur organisasi, kepuasan terhadap proses pengurusan dan kepuasan terhadap hubungan personal. Permarkatan bagi skala ini ialah skor tinggi yang diperolehi oleh subjek dalam sesuatu subskala menunjukkan subjek mempunyai kepuasan yang tinggi dalam aspek kepuasan kerja berkenaan. Dalam kajian ini, kepuasan kerja keseluruhan diukur dengan menjumlahkan kelima-lima subskala tersebut.

Skala masalah kesihatan mental mengandungi 18 item. Permarkatan bagi skala ini ialah semakin tinggi skor yang diperolehi oleh subjek menunjukkan semakin tinggi masalah kesihatan mental subjek berkenaan.

Alat kajian *Occupational Stress Indicator* (OSI) telah diterjemahkan ke dalam versi Melayu oleh Mohammad Haji Yusuf, Abdul Halim Othman, Chua Bee Seok dan Sapora Sipon (2000) mengikut prosedur “*back translation*” yang dicadangkan oleh Brislin (1970). Hasil penilaian reliabiliti menunjukkan skala OSI mempunyai tahap reliabiliti yang agak tinggi dan boleh diterima. Hasil reliabiliti OSI ditunjukkan dalam Jadual 1.

Jadual 1 Pekali alpha bagi skala dan subskala sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan *mental occupational stress indicator*

Skala & subskala OSI	Alpha
Sumber-sumber stres	.97
Faktor intrinsik dalam kerja	.76
Peranan dalam pengurusan	.83
Hubungan dengan orang lain	.80
Kerjaya dan pencapaian	.83
Struktur dan iklim organisasi	.85
Halangan kerja/rumah	.80
Strategi daya tindak	.85
Kepuasan kerja	.95
Kesihatan mental	.62

2.2 Analisis Data

Data mentah kajian ini dianalisis dengan menggunakan pakej komputer *SPSS for Windows 10.05*. Keputusan kajian ini dikemukakan dalam dua bahagian iaitu keputusan analisis deskriptif yang melaporkan taburan frekuensi dan peratusan ciri-ciri demografik subjek. Bahagian kedua pula melaporkan analisis inferensi kaedah regresi pelbagai yang digunakan untuk melihat sumbangan sumber stres pekerjaan ke atas kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental. Kaedah ini juga digunakan untuk melihat pengaruh strategi daya tindak dan kepuasan kerja dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

3.0 KEPUTUSAN

Bahagian ini membentangkan keputusan daripada analisis deskriptif yang melaporkan latar belakang subjek, sumber stres utama yang dialami subjek, pengaruh sumber stres ke atas kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental, pengaruh strategi daya tindak dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan kepuasan kerja, pengaruh strategi daya tindak dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental dan pengaruh kepuasan kerja dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

3.1 Latar Belakang Subjek

Daripada 140 orang guru yang dipilih sebagai subjek kajian, 53 orang guru atau 37.9% adalah terdiri daripada guru lelaki dan 87 orang (62.1%) adalah guru perempuan (rujuk Jadual 2).

Daripada latar belakang juga dilaporkan 71 orang (50.7%) subjek kajian berada dalam lingkungan umur antara 21 tahun hingga 36 tahun dan 66 orang (47.1%) adalah terdiri daripada pekerja dalam lingkungan umur 37 tahun dan ke atas. Ramai di antara subjek kajian ini didapati telah berumah tangga (112 orang atau 80.0%). Subjek masih bujang terdiri daripada 23 orang (16.4%) sahaja. Terdapat empat orang subjek (2.9%) yang telah kehilangan pasangan hidup dan terdapat satu subjek tidak memberi maklumat berkenaan status perkahwinannya.

Jadual 2 Latar belakang subjek kajian (N = 140 Orang)

Pemboleh ubah	Frekuensi	Peratus
Jantina		
Lelaki	53	37.9
Perempuan	87	62.1
Umur		
21 tahun – 36 tahun	71	50.7
37 tahun – 55, dan ke atas	66	47.1
Status Perkahwinan		
Berkahwin	112	80.0
Bujang	23	16.4
Janda/Duda	4	2.9
Pengalaman Kerja		
Kurang dari 5 tahun	28	20.0
5 tahun hingga 10 tahun	37	26.4
11 tahun hingga 15 tahun	25	17.9
16 tahun ke atas	50	35.7
Tahap Sekolah		
Sekolah rendah	77	55.0
Sekolah menengah	63	45.0

Dari segi pengalaman kerja pula, terdapat 28 orang guru (20.0%) melaporkan mereka mempunyai pengalaman kerja kurang dari lima tahun. Terdapat 37 orang guru (26.4%) mempunyai pengalaman kerja antara 5 tahun hingga 10 tahun, 25 orang guru (17.9%) mempunyai pengalaman kerja antara 11 tahun hingga 15 tahun dan 50 orang guru (35.7%) melaporkan mereka telah mempunyai pengalaman kerja lebih dari 15 tahun.

Latar belakang subjek juga menunjukkan 77 orang guru atau 55.0% adalah terdiri daripada guru sekolah rendah dan 63 orang atau 45.0% adalah terdiri daripada guru sekolah menengah.

3.2 Sepuluh Sumber Stres Pekerjaan Utama Bagi Guru Sekolah Mengikut Jantina dan Tahap Sekolah

Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru lelaki dan guru perempuan dikenal pasti berdasarkan min skor tertinggi yang diperolehi oleh subjek bagi 61 item yang mengukur sumber stres pekerjaan (rujuk Jadual 3).

Daripada min skor yang diperolehi subjek bagi 61 item yang mengukur sumber stres pekerjaan, 10 item telah dikenal pasti sebagai sumber stres yang paling jelas dirasai oleh guru lelaki dan guru perempuan. Daripada 10 sumber stres pekerjaan itu, sumber stres 'terlalu banyak kerja' dilaporkan merupakan sumber stres yang paling dirasai oleh guru lelaki dan guru perempuan.

Jadual 3 Sumber stres pekerjaan utama bagi guru lelaki dan guru perempuan

Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru lelaki		Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru perempuan	
min = 4.21 s.p = 1.36	Terlalu banyak kerja.	min = 4.72 s.p = 1.05	Terlalu banyak kerja.
min = 4.01 s.p = 1.07	Mengikut perkembangan teknik, idea, teknologi, inovasi atau cabaran-cabaran baru.	min = 4.16 s.p = 1.28	Membawa kerja balik ke rumah.
min = 3.98 s.p = 1.32	Bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan).	min = 4.08 s.p = 1.08	Membuat keputusan penting.
min = 3.92 s.p = 1.28	Kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak.	min = 3.97 s.p = 1.36	Kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak.
min = 3.91 s.p = 1.30	Tidak dinaikkan pangkat setaraf dengan kebolehan saya.	min = 3.90 s.p = 1.27	Tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan seumpamanya.
min = 3.91 s.p = 1.26	Tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan seumpamanya.	min = 3.86 s.p = 1.33	Bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan).
min = 3.91 s.p = 1.28	Tuntutan kerja mempengaruhi kehidupan sosial/persendirian.	min = 3.84 s.p = 1.30	Diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih.
min = 3.89 s.p = 1.27	Kurang kewangan dan sumber-sumber lain untuk menjalankan tugas.	min = 3.83 s.p = 1.38	Kurang rundingan dan komunikasi.
min = 3.87 s.p = 1.44	Diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih.	min = 3.82 s.p = 1.03	Mengikut perkembangan idea, teknologi, inovasi atau cabaran-cabaran baru.
min = 3.81 s.p = 1.29	Membawa kerja balik ke rumah.	min = 3.80 s.p = 1.29	Kurang kuasa dan pengaruh.

Keputusan juga menunjukkan dari 10 sumber stres itu, terdapat 7 sumber stres yang sama dilaporkan oleh guru lelaki dan guru perempuan iaitu terlalu banyak kerja, mengikut perkembangan teknik, idea, teknologi, inovasi atau cabaran-cabaran baru, bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan), kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak, tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan seumpamanya, diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih dan membawa kerja balik ke rumah. Walau bagaimanapun, pemeringkatan subjek lelaki dan subjek perempuan ke atas tujuh item ini adalah tidak sama.

Merujuk Jadual 4, keputusan menunjukkan daripada 10 sumber stres pekerjaan yang dikenal pasti bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah, sumber

Jadual 4 Sumber stres pekerjaan utama bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah

Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru sekolah rendah		Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru sekolah menengah	
min = 4.53 s.p = 1.20	Terlalu banyak kerja.	min = 4.52 s.p = 1.22	Terlalu banyak kerja.
min = 4.19 s.p = 0.97	Membuat keputusan penting.	min = 4.10 s.p = 1.29	Membawa kerja balik ke rumah.
min = 4.09 s.p = 0.95	Mengikut perkembangan teknik, idea, teknologi, inovasi atau cabaran-cabaran baru.	min = 4.08 s.p = 1.22	Mengurus dan menyelia kerja orang lain.
min = 4.05 s.p = 1.28	Bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan).	min = 4.02 s.p = 1.24	Tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan seumpamanya.
min = 3.97 s.p = 1.30	Membawa kerja balik ke rumah.	min = 3.97 s.p = 1.48	Diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih.
min = 3.94 s.p = 1.23	Kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak.	min = 3.97 s.p = 1.45	Kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak.
min = 3.91 s.p = 1.00	Mencapai tahap prestasi peribadi.	min = 3.90 s.p = 1.39	Menangani 'politik pejabat'.
min = 3.84 s.p = 1.04	Kepercayaan peribadi berkonflik dengan kepercayaan organisasi.	min = 3.84 s.p = 1.31	Kurang rundingan dan komunikasi.
min = 3.83 s.p = 1.38	Kurang kewangan dan sumber-sumber lain untuk menjalankan tugas.	min = 3.75 s.p = 1.28	Konflik antara tugas kerja dengan tuntutan peranan yang dimainkan.
min = 3.83 s.p = 1.10	Peluang untuk perkembangan peribadi.	min = 3.73 s.p = 1.37	Bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan).

stres 'terlalu banyak kerja' juga dilaporkan merupakan sumber stres yang paling dirasakan oleh mereka.

Keputusan juga menunjukkan daripada 10 sumber stres itu, terdapat 4 sumber stres yang sama dilaporkan oleh guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah. [Iaitu, terlalu banyak kerja, bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan), membawa kerja balik ke rumah, kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak.] Walau bagaimanapun, pemeringkatan subjek guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah ke atas empat item ini adalah tidak sama. Sepuluh sumber stres pekerjaan utama bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah ditunjukkan dalam Jadual 4.

3.3 Perbezaan di antara Guru Lelaki dan Guru Perempuan dalam Sumber Stres Pekerjaan, Strategi Daya Tindak, Kepuasan Kerja dan Masalah Kesihatan Mental

Dalam melihat perbezaan di antara guru lelaki dan guru perempuan dalam sumber stres pekerjaan yang dirasakan, strategi daya tindak yang digunakan, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental, ujian-t digunakan dan aras kesignifikanan ditetapkan pada aras .05. Keputusan analisis ditunjukkan dalam Jadual 5.

Jadual 5 Min skor dan sisihan piawai sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental bagi guru lelaki dan guru perempuan

Pemboleh ubah	Jantina	N	Min	S.p	t	
Sumber Stres Pekerjaan						
	Faktor intrinsik dalam kerja	Lelaki	50	33.50	6.71	0.44
		Perempuan	87	32.98	6.64	
Peranan dalam pengurusan	Lelaki	49	38.22	9.01	0.27	
	Perempuan	84	37.80	8.65		
Hubungan dengan orang lain	Lelaki	51	34.76	7.66	1.27	
	Perempuan	81	33.01	7.78		
Kerjaya dan pencapaian	Lelaki	51	31.67	7.31	1.01	
	Perempuan	82	30.29	7.82		
Iklim dan struktur organisasi	Lelaki	51	39.59	8.82	0.33	
	Perempuan	85	39.05	9.43		
Halangan kerja dan rumah	Lelaki	49	37.69	8.60	0.95	
	Perempuan	77	36.16	9.05		
Strategi Daya Tindak	Lelaki	45	118.91	13.20	0.38	
	Perempuan	82	117.96	13.71		
Kepuasan Kerja	Lelaki	50	108.44	12.87	1.49	
	Perempuan	80	105.16	11.81		
Masalah Kesihatan Mental	Lelaki	47	59.68	9.06	-1.62	
	Perempuan	83	62.07	7.50		

$k > .05$

Merujuk pada Jadual 5, hasil analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan pada aras .05 antara guru lelaki dan guru perempuan sama ada dalam sumber-sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental.

3.4 Perbezaan antara Guru Sekolah Rendah dan Guru Sekolah Menengah dalam Sumber Stres Pekerjaan, Strategi Daya Tindak, Kepuasan Kerja dan Masalah Kesihatan Mental

Dalam melihat perbezaan di antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dalam sumber stres pekerjaan yang dirasai, strategi daya tindak yang digunakan, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental, ujian-t digunakan. Keputusan analisis ditunjukkan dalam Jadual 6.

Merujuk pada Jadual 6, hasil analisis ujian-t menunjukkan tidak terdapat perbezaan signifikan di antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dalam pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji kecuali bagi pemboleh ubah kepuasan kerja ($t = 2.35, k < .05$). Hasil analisis menunjukkan guru sekolah rendah mempunyai kepuasan

Jadual 6 Min skor dan sisihan piawai sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah

Pemboleh ubah	Tahap sekolah	N	Min	S.p	t	
Sumber Stres Pekerjaan	Faktor intrinsik dalam kerja	Guru sekolah rendah	76	33.84	5.76	1.33
		Guru sekolah menengah	61	32.33	7.58	
Peranan dalam pengurusan	Guru sekolah rendah	72	38.54	7.93	0.84	
	Guru sekolah menengah	61	37.26	9.66		
Hubungan dengan orang lain	Guru sekolah rendah	70	33.71	7.23	0.04	
	Guru sekolah menengah	62	33.66	8.37		
Kerjaya dan pencapaian	Guru sekolah rendah	72	31.53	6.89	1.17	
	Guru sekolah menengah	61	29.98	8.41		
Iklim dan struktur organisasi	Guru sekolah rendah	75	39.81	7.90	0.79	
	Guru sekolah menengah	61	38.56	10.56		
Halangan kerja dan rumah	Guru sekolah rendah	73	37.52	8.08	1.14	
	Guru sekolah menengah	53	35.70	9.84		
Strategi Daya Tindak	Guru sekolah rendah	71	119.21	12.78	0.86	
	Guru sekolah menengah	56	117.14	14.37		
Kepuasan Kerja	Guru sekolah rendah	72	108.65	11.48	2.35*	
	Guru sekolah menengah	58	103.66	12.77		
Masalah Kesihatan Mental	Guru sekolah rendah	73	61.23	7.59	0.04	
	Guru sekolah menengah	57	61.18	8.88		

* $k < .05$

kerja ($\bar{X} = 108.65$, S.P = 11.48) yang lebih tinggi berbanding guru sekolah menengah ($\bar{X} = 103.66$, S.P = 12.77).

3.5 Pengaruh Sumber-sumber Stres Pekerjaan Ke Atas Kepuasan Kerja dan Masalah Kesihatan Mental

Bagi menguji pengaruh sumber-sumber stres pekerjaan (faktor intrinsik dalam kerja, peranan dalam pengurusan, hubungan dengan orang lain, kerjaya dan pencapaian, iklim dan struktur organisasi, dan halangan kerja/rumah) ke atas kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental, keenam-enam pemboleh ubah sumber stres itu dimasukkan ke dalam satu model regresi dengan pemboleh ubah kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental bertindak sebagai pemboleh ubah terikat. Merujuk Jadual 7, hasil analisis menunjukkan model ini menerangkan 16.3% daripada varians dalam pemboleh ubah kepuasan kerja dan 16.1% daripada varians dalam pemboleh ubah masalah kesihatan mental.

Keputusan analisis juga menunjukkan daripada 6 sumber stres pekerjaan hanya sumber stres 'iklim dan struktur organisasi' yang memberi sumbangan signifikan ke atas kepuasan kerja (Beta = -0.81). Pekali beta menunjukkan sumber stres ini memberi kesan negatif ke atas kepuasan kerja. Kesan negatif ini menunjukkan subjek yang merasai sumber stres misalnya dari segi kurang atau tidak terlibat dalam proses membuat keputusan, kurang rundingan atau komunikasi yang efektif dalam organisasi dan politik pejabat cenderung mempunyai perasaan negatif terhadap kerjanya.

Jadual 7 Taburan beta piawai bagi menguji hubungan antara sumber-sumber stres pekerjaan dengan kepuasan kerja dan masalah kesihatan mental

Sumber-sumber stres pekerjaan	Kepuasan kerja (Beta)	Masalah kesihatan mental (Beta)
Faktor intrinsik dalam kerja	0.09	0.24
Peranan dalam pengurusan	0.16	0.07
Hubungan dengan orang lain	0.09	-0.14
Kerjaya dan pencapaian	0.04	-0.41
Iklim dan struktur organisasi	-0.81*	0.30
Halangan kerja/rumah	0.31	0.29
malar	111.44	47.47
R ²	0.161*	0.16
F	2.91	3.02

* $k < .05$

3.6 Pengaruh Strategi Daya Tindak dan Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Sumber Stres Pekerjaan dengan Masalah Kesihatan Mental

Bahagian ini membincangkan keputusan sejauh mana strategi daya tindak boleh mempengaruhi hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

Untuk menguji peranan strategi daya tindak dalam konteks hubungan sumber stres dengan masalah kesihatan mental, model-model berikut dikemukakan:

$$\text{Model A: } Y = a + b_1X_i + b_2X_7$$

$$\text{Model B: } Y = a + b_1X_i + b_2X_7 + b_3X_iX_7$$

Di mana:

Y = Masalah kesihatan mental

a = Malar

X_i = Enam sumber stres pekerjaan

X_7 = Strategi daya tindak atau kepuasan kerja

X_1X_7 = Interaksi antara sumber stres dengan strategi daya tindak atau interaksi antara sumber stres dengan kepuasan kerja

Jika perbezaan R^2 bagi model B dengan R^2 bagi model A didapati signifikan, ini menunjukkan strategi daya tindak bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental. Sebaliknya, jika perbezaan itu tidak signifikan, maka strategi daya tindak tidak berperanan sebagai moderator.

Merujuk Jadual 8 (1-6), keputusan menunjukkan perubahan R^2 daripada model A kepada model B adalah tidak signifikan. Keputusan ini menunjukkan strategi daya tindak tidak berfungsi sebagai moderator dalam hubungan antara keenam-enam sumber stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

Jadual 8 Taburan statistik sumber-sumber stres pekerjaan dan masalah kesihatan mental dengan mengambil kira pemboleh ubah moderator dan tanpa moderator (Strategi daya tindak)

Sumber stres pekerjaan	Model A	Model B
1. Faktor intrinsik dalam kerja [$X_{(1)}$]		
R^2	.132*	.134*
R^2 Change	.003	.002
Sig. F Change	.500	.576
Constant	61.297	61.359
Beta [$X_{(1)}$]	.369*	.369*
Beta [$X_{(7)}$]	-.060	-.058
Beta [$X_{(1)} \times X_{(7)}$]		-.049

Sumber stres pekerjaan	Model A	Model B
2. Peranan dalam pengurusan [X ₍₂₎]		
R ²	.102*	.111*
R ² Change	.003	.009
Sig. F Change	.549	.293
Constant	61.493	61.538
Beta [X ₍₂₎]	.319*	.325*
Beta [X ₍₇₎]	-.054	-.059
Beta [X ₍₂₎ × X ₍₇₎]		-.095
3. Hubungan dengan orang lain [X ₍₃₎]		
R ²	.053*	.067
R ² Change	.002	.014
Sig. F Change	.663	.203
Constant	61.260	61.301
Beta [X ₍₃₎]	.229*	.225*
Beta [X ₍₇₎]	-.041	-.052
Beta [X ₍₃₎ × X ₍₇₎]		-.119
4. Kerjaya dan pencapaian [X ₍₄₎]		
R ²	.077*	.087*
R ² Change	.002	.010
Sig. F Change	.587	.282
Constant	61.506	61.577
Beta [X ₍₄₎]	.278*	.288*
Beta [X ₍₇₎]	-.050	-.062
Beta [X ₍₄₎ × X ₍₇₎]		-.100
5. Iklim dan struktur organisasi [X ₍₅₎]		
R ²	.095*	.118*
R ² Change	.001	.024
Sig. F Change	.685	.086
Constant	61.418	61.466
Beta [X ₍₅₎]	.307*	.333*
Beta [X ₍₇₎]	-.036	-.062
Beta [X ₍₅₎ × X ₍₇₎]		-.158
6. Halangan kerja/rumah [X ₍₆₎]		
R ²	.085*	.086*
R ² Change	.000	.001
Sig. F Change	.794	.834
Constant	61.597	61.578
Beta [X ₍₆₎]	.294	.291
Beta [X ₍₇₎]	-.024	-.023
Beta [X ₍₆₎ × X ₍₇₎]		.020

Merujuk Jadual 9, keputusan juga menunjukkan perubahan R² daripada model A kepada model B adalah tidak signifikan kecuali bagi keputusan dalam Jadual 9(2). Keputusan dalam Jadual 9(2) menunjukkan kepuasan kerja bertindak sebagai moderator dalam hubungan antara sumber stres 'peranan dalam pengurusan' dengan masalah kesihatan mental.

Jadual 9 Taburan statistik sumber-sumber stres pekerjaan dan masalah kesihatan mental dengan mengambil kira pemboleh ubah moderator dan tanpa moderator (Kepuasan kerja)

Sumber stres pekerjaan	Model A	Model B
1. Faktor intrinsik dalam kerja [$X_{(1)}$]		
R^2		
R^2 Change	.229*	.229*
Sig. F Change	.108	.000
Constant	.000	.983
Beta [$X_{(1)}$]	61.161	61.159
Beta [$X_{(7)}$]	.316*	.316*
Beta [$X_{(1)} \times X_{(7)}$]	-.331*	-.330
2. Peranan dalam pengurusan [$X_{(2)}$]		
R^2	.184*	.221*
R^2 Change	.078*	.037*
Sig. F Change	.001	.024
Constant	61.342	61.156
Beta [$X_{(2)}$]	.289*	.296*
Beta [$X_{(7)}$]	-.283*	-.259*
Beta [$X_{(2)} \times X_{(7)}$]		-.192
3. Hubungan dengan orang lain [$X_{(3)}$]		
R^2	.244*	.245*
R^2 Change	.175*	.001
Sig. F Change	.000	.664
Constant	61.199	61.162
Beta [$X_{(3)}$]	.198*	.194*
Beta [$X_{(7)}$]	-.424*	-.419*
Beta [$X_{(3)} \times X_{(7)}$]		-.037
4. Kerjaya dan pencapaian [$X_{(4)}$]		
R^2	.171*	.195*
R^2 Change	.092*	.024
Sig. F Change	.001	.071
Constant	61.203	61.008
Beta [$X_{(4)}$]	.237*	.249*
Beta [$X_{(7)}$]	-.307*	-.311*
Beta [$X_{(4)} \times X_{(7)}$]		-.156
5. Iklim dan struktur organisasi [$X_{(5)}$]		
R^2	.176*	.212*
R^2 Change	.066	.036
Sig. F Change	.003	.023
Constant	61.232	60.878
Beta [$X_{(5)}$]	.261*	.257*
Beta [$X_{(7)}$]	-.266*	-.256*
Beta [$X_{(5)} \times X_{(7)}$]		-.191

Sumber stres pekerjaan	Model A	Model B
6. Halangan kerja/rumah [$X_{(6)}$]		
R^2	.240*	.258*
R^2 Change	.133	.019
Sig. F Change	.000	.108
Constant	61.444	61.462
Beta [$X_{(6)}$]	.332*	.349*
Beta [$X_{(7)}$]	-.365*	-.365*
Beta [$X_{(6)} \times X_{(7)}$]		-.137

Kekuatan kesan moderator (kesan interaksi) itu boleh dinilai dengan melihat perbezaan antara R^2 bagi model B dengan R^2 bagi model A. Dengan itu, kekuatan kesan moderator adalah $0.221 - 0.184 = 0.037$. Keputusan ini menunjukkan kesan interaksi menjelaskan sebanyak 3.7% daripada varians dalam masalah kesihatan mental.

Tabii hubungan itu boleh dilihat dengan merujuk kepada b_3 dalam model B. b_3 menunjukkan perubahan jumlah unit kecerunan Y (masalah kesihatan mental) ke atas X_i (sumber stres pekerjaan) jika berlakunya perubahan dalam X_7 (kepuasan kerja). Persamaan bagi keputusan ini adalah:

$$Y = 61.156 + 0.271X_1 + (-0.187)X_2 + 0.014 X_1X_7$$

Daripada persamaan itu boleh dianalisis hubungan antara Y (masalah kesihatan mental) dengan X_i (sumber stres pekerjaan) pada tahap kepuasan tertentu. Pada tahap kepuasan terendah = 22 (skor kepuasan terendah = 22 item \times 1), dengan persamaan model B boleh diperolehi:

$$\begin{aligned} Y &= 61.156 + 0.271X_2 + (-0.187)(22) + (-0.014)(X_2)(22) + e \\ &= 61.156 + 0.271X_1 - 4.114 - 0.308X_2 + e \\ &= 61.156 - 4.114 + (0.271X_2 - 0.308X_2) + e \\ &= 57.042 - 0.037X_2 + e \end{aligned}$$

Pada tahap kepuasan tertinggi = 132 (skor kepuasan terendah = 22 item \times 6), dengan persamaan model B boleh diperolehi:

$$\begin{aligned} Y &= 61.156 + 0.271X_2 + (-0.187)(132) + (-0.014)(X_2)(132) + e \\ &= 61.156 + 0.271X_2 - 24.684 - 1.848X_2 + e \\ &= 61.156 - 24.684 + (0.271X_2 - 1.848X_2) + e \\ &= 36.472 - 1.577X_2 + e \end{aligned}$$

Pengiraan di atas menunjukkan pada tahap kepuasan kerja paling rendah, peningkatan satu unit bagi sumber stres 'peranan dalam pengurusan' menyebabkan

penurunan sebanyak 0.037 unit dalam pemboleh ubah masalah kesihatan mental. Sebaliknya, pada tahap kepuasan kerja paling tinggi dengan peningkatan satu unit bagi sumber stres 'peranan dalam pengurusan' menyebabkan penurunan sebanyak 1.577 unit dalam pemboleh ubah masalah kesihatan mental.

Keputusan ini menjelaskan bahawa pada tahap kepuasan kerja tinggi, stres pekerjaan dari segi kekaburan peranan dan konflik peranan yang dialami guru kurang memberi kesan ke atas masalah kesihatan mental. Sebaliknya, jika tahap kepuasan kerja subjek rendah, kesan negatif sumber stres itu ke atas masalah kesihatan mental adalah lebih jelas.

4.0 PERBINCANGAN

4.1 Sepuluh Sumber Stres Pekerjaan Utama bagi Guru Sekolah Mengikut Jantina dan Tahap Sekolah

Daripada 10 item sumber stres yang dikenal pasti, sumber stres 'terlalu banyak kerja' dilaporkan merupakan sumber stres yang paling dirasai oleh guru lelaki dan guru perempuan. Keputusan juga menunjukkan 7 daripada 10 sumber stres yang dilaporkan itu adalah sama bagi guru lelaki dan guru perempuan. Tujuh sumber stres itu adalah 1) terlalu banyak kerja, 2) mengikut perkembangan teknik, idea, teknologi, inovasi atau cabaran-cabaran baru, 3) bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan), 4) kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak, 5) tugas-tugas pentadbiran seperti menulis laporan, membuat kertas kerja dan seumpamanya. 6) diskriminasi tersembunyi dan pilih kasih dan 7) membawa kerja balik ke rumah. Walau bagaimanapun, pemeringkatan ke atas 7 item ini adalah tidak sama bagi guru lelaki dan guru perempuan.

Sumber stres 'terlalu banyak kerja' dilaporkan merupakan sumber stres yang paling dirasai oleh guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah. Keputusan juga menunjukkan 4 daripada 10 sumber stres yang dilaporkan itu adalah sama bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah. Empat sumber stres itu adalah 1) terlalu banyak kerja, 2) bayaran gaji (termasuklah faedah-faedah sampingan dan tambahan), 3) membawa kerja balik ke rumah, dan 4) kesan terkumpul tugas-tugas sampingan yang banyak. Walau bagaimanapun, pemeringkatan subjek guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah ke atas empat item ini adalah tidak sama. Keputusan ini menjelaskan dalam latar belakang sekolah, sumber stres yang dialami adalah lebih kurang sama bagi guru lelaki dan guru perempuan atau bagi guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah.

Dapatan kajian ini adalah selaras dengan dapatan kajian Kyriacou dan Sutchliffe (1978), Laughlin (1984), Payne dan Furnham (1987) dan Okebukola dan Jegede (1989) yang menunjukkan bahawa keadaan kerja merupakan satu faktor utama stres pekerjaan. Keadaan kerja itu merujuk pada aspek perkembangan profesional misalnya, bayaran gaji yang tidak memadai dan struktur kerjaya yang lemah. Faktor lain yang

dikenal pasti termasuklah hubungan yang tidak baik antara staf misalnya, konflik antara staf dan kurang sokongan antara staf (Payne dan Furnham, 1987).

4.2 Perbezaan antara Guru dalam Sumber-sumber Stres Pekerjaan, Strategi Daya Tindak, Kepuasan Kerja dan Masalah Kesihatan Mental Mengikut Jantina dan Tahap Sekolah

Keputusan menunjukkan tidak terdapat perbezaan di antara guru lelaki dan guru perempuan sama ada dalam sumber-sumber stres pekerjaan, strategi daya tindak, kepuasan kerja ataupun masalah kesihatan mental.

Dapatan kajian ini menyokong kenyataan Kyriacou dan Sutcliffe (1977, 1978, 1979) dan Laughlin (1984) bahawa hanya terdapat sedikit bukti yang menunjukkan ukuran stres berkaitan dengan ciri-ciri demografik seperti jantina, umur dan jawatan yang disandang guru di sekolah. Dapatan kajian mereka mencadangkan bahawa kesan stres ke atas pelbagai kumpulan guru itu adalah lebih kurang sama.

Dapatan kajian ini adalah tidak selaras dengan dapatan kajian Borg dan Riding (1991) yang melaporkan guru lelaki mengalami stres yang lebih tinggi daripada guru perempuan. Sebaliknya Laughlin (1984) melaporkan guru perempuan mengalami stres yang lebih tinggi berbanding guru lelaki.

Keputusan juga menunjukkan tidak terdapat perbezaan di antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah dalam pemboleh ubah-pemboleh ubah yang dikaji kecuali bagi kepuasan kerja. Keputusan menunjukkan guru sekolah rendah mempunyai kepuasan kerja yang lebih tinggi daripada guru sekolah menengah.

Rudd dan Wiseman (1962) mendapati 91.7% daripada guru dari sekolah rendah melaporkan mereka adalah sangat puas hati atau puas hati terhadap kerja mereka berbanding 72.5% guru dari sekolah menengah yang melaporkan sederhana atau puas hati terhadap kerja (Kyriacou dan Sutcliffe, 1979).

Borg dan Riding (1991) juga mendapati guru dari sekolah rendah adalah lebih puas hati terhadap kerja daripada guru sekolah menengah. Borg dan Riding menjelaskan dapatan kajian ini dengan mengkaitkan kepuasan kerja guru dengan tahap motivasi dan tingkah laku pelajar dan kemudahan yang disediakan di sekolah.

4.3 Pengaruh Sumber-sumber Stres Pekerjaan Ke Atas Kepuasan Kerja

Keputusan analisis sumber stres 'iklim dan struktur organisasi' memberi sumbangan signifikan dan negatif ke atas kepuasan kerja. Kesan negatif ini menunjukkan subjek yang merasai sumber stres misalnya dari segi kurang atau tidak terlibat dalam proses membuat keputusan, kurang rundingan atau komunikasi yang efektif dalam organisasi dan politik pejabat cenderung mempunyai perasaan negatif terhadap kerjanya dan sebaliknya.

Keputusan kajian ini menyokong dapatan kajian Kyriacou dan Sutcliffe (1979), Laughlin (1984) dan Borg dan Ridding (1991) yang mendapati terdapat korelasi negatif antara stres guru dengan kepuasan kerja.

4.4 Pengaruh Strategi Daya Tindak dan Kepuasan Kerja dalam Hubungan antara Sumber Stres Pekerjaan dengan Masalah Kesihatan Mental

Keputusan ini menunjukkan strategi daya tindak tidak memberi kesan dalam hubungan antara keenam-enam sumber stres pekerjaan (faktor intrinsik dalam kerja, peranan dalam pengurusan, hubungan dengan orang lain, kerjaya dan pencapaian, iklim dan struktur organisasi dan halangan kerja/rumah) dengan masalah kesihatan mental.

Keputusan kajian tidak menyokong dakwaan Kahn dan Cooper (1986) bahawa strategi daya tindak yang digunakan oleh seseorang memainkan peranan dalam menyederhanakan hubungan antara pemboleh ubah stres dengan ketegangan.

Keputusan kajian ini juga tidak menyokong dapatan Dewe dan Guest (1990) bahawa fenomena stres tidak semestinya berkonatasi negatif kerana dalam proses stres terdapat kesan mencelah strategi daya tindak. Strategi daya tindak dikatakan mungkin mempengaruhi interaksi antara individu dengan persekitaran. Strategi daya tindak yang digunakan oleh seseorang individu boleh mengubah penilaian atau tindak balas individu berkenaan terhadap situasi yang dialami oleh mereka.

Billings dan Moos (1984), Endler dan Parker (1990), Flookan dan Lazarus (1980) dan Flookan *et al.* (1986) pula melaporkan bahawa terdapat perbezaan individu dalam cara menangani stres dan strategi daya tindak yang digunakan mungkin akan menyederhanakan kesakitan psikologikal dan fizikal yang diakibatkan stres.

Keputusan kajian ini menunjukkan kepuasan kerja boleh menyederhanakan hubungan antara sumber stres 'peranan dalam pengurusan' (sumber stres ini dirasai akibat daripada subjek kabur tentang peranannya dalam pekerjaan atau mengalami konflik peranan seperti mengalami konflik dalam membuat keputusan dan memikirkan implikasi daripada keputusan yang dibuat) dengan masalah kesihatan mental. Keputusan ini menunjukkan pada tahap kepuasan kerja tinggi, stres pekerjaan yang dialami guru kurang memberi kesan ke atas masalah kesihatan mental. Sebaliknya, jika tahap kepuasan kerja subjek rendah, kesan negatif sumber stres itu ke atas masalah kesihatan mental adalah lebih jelas.

5.0 KESIMPULAN

Dapatan kajian ini menunjukkan sumber stres pekerjaan yang dialami oleh guru adalah lebih kurang sama antara guru lelaki dan guru perempuan, mahupun antara guru sekolah rendah dan guru sekolah menengah. Dapatan kajian juga menunjukkan sumber stres dari segi iklim dan struktur organisasi memberi kesan negatif ke atas kepuasan

kerja guru. Selain itu, keputusan kajian juga menunjukkan kepuasan kerja boleh menyederhanakan hubungan positif antara stres pekerjaan dengan masalah kesihatan mental.

Dapatan kajian ini bukan sahaja memberi gambaran dan kesedaran berkenaan proses stres dalam latar belakang sekolah, malah dapatan ini boleh digunakan sebagai panduan kepada pihak-pihak terlibat terutamanya pihak sekolah dalam merangka strategi untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualiti kerja guru.

RUJUKAN

- Billings, A., and R. Moos. 1984. Coping, Stress and Social Resources Among Adults with Unipolar Depression. *Journal of Personality and Social Psychology*. 46: 877-891.
- Borg, M. G. 1990. Occupational Stress in British Educational Settings: A review. *Educational Psychology*. 10: 103-126.
- Borg, M. G., and R. J. Riding. 1991. Stress in Teaching: A Study of Occupational Stress and Its Determinants, Job Satisfaction and Career Commitment Among Primary School Teachers. *Educational Psychology*. 11(1): 59-76.
- Calabrese, R. L. 1987. The Principal: An Agent for Reducing Teacher Stress. *NASSP Bulletin*. 71(503): 66-70.
- Cox, T., N. Boot, S. Cox, and S. Harrison. 1988. Stress in Schools: An Organisational Perspective. *Work and Stress*. 2: 353-362.
- Dewe, P. J., and D. E. Guest. 1990. Methods of Coping with Stress at Work: A Conceptual Analysis and Empirical Study of Measurement Issues. *Journal of Organizational Behavior*. 11: 135-150.
- Endler, N. S., and J. D. A. Parker. 1990. Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2: 337-348.
- Flookan, S., and R. Lazarus. 1980. An Analysis of Coping in a Middle-aged Community Sample. *Journal of Personality and Social Psychology*. 21: 219-239.
- Flookan, S., R. Lazarus, R. J. Gruen, and A. Delongis. 1986. Appraisal, Coping, Health Status and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*. 50: 571-579.
- Ganster, D. C., and J. Schaubroeck. 1991. Work Stress and Employee Health. *Journal of Management*. 17: 235-272.
- Kahn, H. K., and C. L. Cooper. 1986. Computing Stress. *Current Psychological Research and Review*. 148-162.
- Kinnunen, U. 1989. *Teacher Stress over a School Year*. Jyvaskyla: University of Jyvaskyla.
- Kyriacou, C. 1987. Teacher Stress and Burnout: An International Review. *Educational Research*. 29: 146-152.
- Kyriacou, C., and J. Sutcliffe. 1977. The Prevalence of Stress Among Teachers in Medium-sized Mixed Comprehensive Schools. *Research in Education*. 18: 75-79.
- Kyriacou, C., and J. Sutcliffe. 1978. A Model of Teacher Stress. *Educational Studies*. 4: 1-6.
- Kyriacou, C., and J. Sutcliffe. 1979. Teacher Stress and Satisfaction. *Educational Research*. 21: 89-96.
- Laughlin, A. 1984. Teacher Stress in an Australia Setting: The Role of Biographical Mediators. *Educational Studies*, 10, 7-22.
- Leong, C. S., A. Furnham, and C. L. Cooper. 1996. The Moderating Effect of Organizational Commitment on the Occupational Stress Outcome Relationship. *Human Relations*. 49(10): 1345-1363.
- Okebukola, P. A., and O. J. Jegede. 1989. Determinants of Occupational Stress Among Teachers in Nigeria. *Educational Studies*. 15: 23-36.
- Payne, M. A., and A. Furnham. 1987. Dimensions of Occupational Stress in West Indian Secondary School Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 57: 141-150.
- Perlberg, A., and G. Keinan. 1986. Sources of Stress in Academic – the Israeli Case. *Higher Education*. 15: 73-88.
- Prosser, D., S. Johnson, E. Kulifers, and G. Szmukler. 1997. Perceived Sources of Work Stress and Satisfaction Among Hospital and Community Mental Health Staff, and Their Relations to Mental Health, Burnout and Job Satisfaction. *Journal of Psychosomatic Research*. 43(11): 51-59.
- Rudd, W. G. A., S. Wiseman. 1962. Sources of Dissatisfaction Among a Group of Teachers. *British Journal of Educational Psychology*. 32: 275-291.
- Sullivan, S., and R. S. Bhagat. 1992. Organizational Stress, Job Satisfaction and Job Performance: Where do we go from here? *Journal of Management*. 18: 353-374.